

Aktenzeichen: - 4 AZR 336/82 -

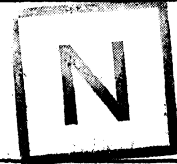
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 12. September 1984
- 4 AZR 336/82 -

I. Arbeitsgericht Braunschweig Urteil vom 30. September 1981
- 2 Ca 445/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Mai 1982
Niedersachsen - 8 Sa 133/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Tarifauslegung - Bargeldlose Gehaltszahlung

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Volkswagenwerk AG vom 9. November 1978 (MTV) § 11; BGB §§ 242, 270

Leitsätze:

1. Bei der Tarifauslegung ist über den reinen Tarifwortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, wie er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen. Für die bei Zweifeln darüber hinaus mögliche Heranziehung weiterer Auslegungskriterien (Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages) gibt es keinen Zwang zu einer bestimmten Reihenfolge. Die "Auffassung der beteiligten Berufskreise" ist kein selbständiges Auslegungskriterium (Aufgabe von BAG 18, 278 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).
2. Fragen der bargeldlosen Gehaltszahlung können tariflich geregelt werden. Das gilt auch für die Pflicht des Arbeitgebers, Kontoführungsgebühren des Arbeitnehmers zu erstatten.
3. Je nach dem Inhalt der tariflichen Regelung kann sich die entsprechende Erstattungspflicht des Arbeitgebers auf vom Arbeitnehmer zu zahlende Kontoführungsgrundgebühren und, soweit diese die bargeldlose Gehaltszahlung betreffen, auch auf Buchungs- und Kontoauszugsgebühren erstrecken.
4. Die zivilrechtlichen Grundsätze über Änderung und Wegfall der Geschäftsgrundlage können auf normative Regelungen in Tarifverträgen nicht ohne weiteres angewendet werden.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



4 AZR 336/82

8 Sa 133/81 Niedersachsen

Verkündet am
12. September 1984

Haut,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel, die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Lehmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Mai 1982 - 8 Sa 133/81 - und des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 30. September 1981 - 2 Ca 445/80 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 24,40 DM zu zahlen.

Die Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- ? -

- 2 -

Tatbestand:

Der der Industriegewerkschaft Metall angehörende Kläger steht seit dem 11. Mai 1970 im Werk S als Prüfer gegen ein Gehalt von 3.200,-- DM in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Der Kläger ließ und läßt sein Gehalt auf sein dort errichtetes Privatgirokonto bei der Norddeutschen Landesbank in L überweisen. Für die Führung derartiger Konten hat die Norddeutsche Landesbank die nachfolgenden Gebühren im Jahre 1980 erhoben:

Buchungsgebühr pro Buchung

vom 1. Januar bis 31. Mai 1980	- ,40	und
vom 1. Juni bis 31. Dezember 1980	- ,50	DM

bei drei Freibuchungen je Monat,

Kontoführungsgrundgebühr

ab 1. Juni 1980 monatlich	2,-	DM	sowie
---------------------------	-----	----	-------

Kontoauszugsgebühr für Selbstabholer

vom 1. Januar bis 31. Mai 1980	- ,20	und
vom 1. Juni bis 31. Dezember 1980	- ,30	DM .

Bei Versand der Kontoauszüge durch die Post stellt die Norddeutsche Landesbank den Inhabern von Privatgirokonten die jeweiligen Portokosten in Rechnung.

Die Beklagte hat in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Mai 1980 durch 8 Überweisungen und in der Zeit vom 1. Juni bis 31. Dezember 1980 durch 12 Überweisungen Gehaltsbeträge auf das Privatgirokonto des Klägers überwiesen. Für je 20 "Überweisungen" und 20 "Auszahlungen" hat sie ihm die Buchungsgebühren in Höhe von 18,40 DM (40 x 0,46 DM) erstattet.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Erstattung der von ihm im Jahre 1980 an die Norddeutsche Landesbank gezahlten Kontoführungsgrundgebühren (7 x 2,- = 14,- DM) sowie der Kontoauszugsgebühren für 40 Kontoauszüge (16 x -,20 und 24 x -,30 = 10,40 DM)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

in Anspruch genommen. Dazu hat er vorgetragen, nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen habe die Beklagte ihm alle Kosten zu erstatten, die mit der bargeldlosen Gehaltszahlung verbunden seien. Dazu gehöre die Kontoführungsgrundgebühr, ohne deren Zahlung ein für bargeldlose Gehaltszahlung geeignetes Privatgirokonto nicht begründet und beibehalten werden könne. Dasselbe gelte aber auch für die Kontoauszugsgebühren, soweit diese die bargeldlose Gehaltszahlung beträfen. Dabei müsse beachtet werden, daß mit jeder Gehaltszahlung der Beklagten notwendigerweise der Anfall von wenigstens zwei Bankbuchungen verbunden sei. Die ihm von seinem Geldinstitut gewährten Freibuchungen brauche er nicht der Beklagten zugutekommen zu lassen. Dafür gebe es keine Rechtsgrundlage. Er sei von der Beklagten auch nicht überzahlt worden, da sie zur Erstattung der Buchungsgebühren verpflichtet sei. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 24,40 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für die Forderungen des Klägers gebe es keine Rechtsgrundlage, auch nicht in den heranzuziehenden tariflichen Bestimmungen. Es sei danach bereits zweifelhaft, ob sie zur Tragung der Buchungsgebühren verpflichtet sei. Selbst wenn man diese Verpflichtung anerkenne, komme sie allenfalls bei jeder bargeldlosen Gehaltszahlung nur für eine Buchung in Betracht. Damit habe sie dem Kläger schon mehr erstattet, als es ihren Rechtspflichten entspreche. Die Kontoführungsgrundgebühr habe sie nicht zu tragen. Sie habe mit der Überweisung der Bezüge nichts zu tun. Dasselbe gelte für die Kontoauszugsgebühren. Die tariflichen Bestimmungen sähen nämlich ausdrücklich vor, daß die durch die Übersendung von Auszügen entstehenden Gebühren nicht vom Arbeitgeber zu tragen seien. Die Selbstabholung der Auszüge sei im tariflichen Sinne ihrer Übersendung gleichzustellen. Das ergebe sich sowohl aus dem Tarifwortlaut als auch aus dem Sinn und Zweck der Tarifnormen. Außerdem könne der Kläger auf die Erteilung von Kontoauszügen verzichten. Tue er das, dann brauche er keine Kontoauszugsgebühren zu bezahlen. Die drei ihm gewährten Freibuchungen müsse sich der Kläger



zu ihren Gunsten anrechnen lassen. Das ergebe sich aus Sinn, Zweck und Gesamtzusammenhang der tariflichen Bestimmungen sowie der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers. Die Freibuchungen würden auch von den Geldinstituten gerade im Hinblick auf die bargeldlose Lohn- und Gehaltszahlung gewährt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils dem Kläger die eingeklagte Kontoführungsgrundgebühr zuerkannt, im übrigen die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Gegen das berufungsgerichtliche Urteil haben beide Parteien Revision eingelegt. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision bezüglich der Kontoauszugsgebühren sein Klagebegehren weiter, die Beklagte mit ihrer Revision ihren Klageabweisungsantrag bezüglich der dem Kläger vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Kontoführungsgrundgebühr. Beide Parteien beantragen jeweils die Zurückweisung der gegnerischen Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Ihm steht entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts auch die miteingeklagte Kontoauszugsgebühr in Höhe von 10,40 DM zu. Unbegründet ist dagegen die Revision der Beklagten, weil das Landesarbeitsgericht mit Recht dem Kläger die Erstattung von Kontoführungsgrundgebühren in Höhe von 14,-- DM zugesprochen hat.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gilt aufgrund beiderseitiger Tarifbindung zwischen den Parteien der am 9. November 1978 zwischen der Industriegewerkschaft Metall und der Volkswagenwerk AG abgeschlossene Manteltarifvertrag für deren Arbeitnehmer (MTV) unmittelbar und zwingend nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. In diesem Tarifvertrag wird in § 11 zu Fragen der Lohn- und Gehaltszahlung im einzelnen bestimmt:

- 11.1 Lohn- und Gehaltsabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.



11.2 Lohn oder Gehalt unter Berücksichtigung der im Abrechnungsmonat geleisteten und zu erwartenden zuschlagspflichtigen Stunden zuzüglich des Restbetrages aus dem Vormonat wird bargeldlos gezahlt.

Die Überweisung erfolgt jeweils zum letzten Arbeitstag im Monat auf das vom Werksangehörigen angegebene Konto bei einem Geldinstitut. Nach der Abrechnung verbleibende Restbeträge in Höhe von DM 20,-- und mehr werden gesondert gezahlt.

Soweit für die Überweisung der Bezüge Gebühren durch das Geldinstitut erhoben werden, sind diese von der Volkswagenwerk AG zu tragen - jedoch nicht die Kosten der Übersendung von Auszügen - und dem Werksangehörigen jeweils zum Schluß des Kalenderjahres auszahlen.

Auf Antrag des Werksangehörigen wird der Lohn/das Gehalt in bar ausgezahlt, wenn am Wohnort des Werksangehörigen ein Geldinstitut nicht besteht und die Inanspruchnahme eines auswärtigen Geldinstitutes nicht zumutbar ist. In diesem Falle kann die Volkswagenwerk AG den Lohn/das Gehalt auch durch Postbarscheck auszahlen.

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht von der uneingeschränkten Gültigkeit dieser tariflichen Bestimmungen aus. Zwar berühren sie in einem weiteren, insbesondere wirtschaftlichen Sinne auch die Rechtsbeziehungen des Klägers zu seinem Geldinstitut, die sich ihrerseits nach den allgemeinen vertragsrechtlichen Bestimmungen des BGB richten, von § 1 Abs. 1 TVG als privatrechtliche Rechtsbeziehungen eines Arbeitnehmers zu einem Dritten nicht erfaßt werden und daher auch ihrerseits einer unmittelbaren tariflichen Regelung nicht zugänglich sind. Demgegenüber beschränkt sich die vorliegende tarifliche Regelung ausschließlich auf Fragen der Lohn- und Gehaltszahlung sowie ihrer Modalitäten und damit auf den Inhalt von Arbeitsverhältnissen sowohl nach § 611 BGB als auch nach § 1 Abs. 1 TVG (vgl. BAG 28, 260, 264 = AP Nr. 1 zu § 36 BAT). Dabei berücksichtigt der Senat ergänzend, daß der Gesetzgeber nicht nur im Betriebsverfassungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG), sondern sogar im Sozialversicherungsrecht (§ 548 RVO) die Modalitäten der Lohnzahlung unter Einschluß der bargeldlosen Lohn- und Gehaltszahlung dem Arbeitsverhältnis zurechnet. Daher ist es auch unbedenklich rechtlich möglich, daß die Tarifvertragsparteien - wie vorliegend in § 11.2 Abs. 2 - dem Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber die Pflicht auferlegen, bei



einem Geldinstitut seiner Wahl ein zur bargeldlosen Lohn- oder Gehaltszahlung geeignetes Konto einzurichten.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger die eingeklagten Kontoführungsgrundgebühren zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht begründet diese Rechtspflicht der Beklagten damit, diese Gebühr betreffe "die Überweisung der Bezüge" des Klägers, denn ohne Zahlung der Kontoführungsgrundgebühr stelle die Norddeutsche Landesbank für den Kläger kein für die bargeldlose Gehaltszahlung geeignetes Konto bereit.

Im Ergebnis ist diese Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts zutreffend. Mit Recht macht jedoch die Beklagte sowohl in ihrer Revision als auch in ihren ergänzenden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat darauf aufmerksam, daß diese Rechtsfolge nicht unmittelbar aus dem bloßen Wortlaut des MTV hergeleitet werden kann. Danach sind nämlich gemäß § 11.2 Abs. 3 MTV Gebühren nur insoweit zu erstatten, als sie

"für die Überweisung der Bezüge durch das Geldinstitut erhoben werden."

Unstreitig erhebt jedoch die Norddeutsche Landesbank allein für die Überweisung der Bezüge des Klägers keine speziellen Gebühren. Auch die seinem Geldinstitut vom Kläger geschuldete Kontoführungsgrundgebühr dient nicht diesem konkreten Zweck. Sie ist vielmehr vom Kläger als Teil des Entgelts dafür zu zahlen, daß die Norddeutsche Landesbank für ihn ein Privatgirokonto bereitstellt. Demgemäß müßte die Kontoführungsgrundgebühr von ihm etwa auch dann bezahlt bzw. weitergezahlt werden, wenn einmal für ihn - etwa wegen unbezahlten Urlaubs - keine Gehaltsbezüge überwiesen werden oder er - wie heute allgemein üblich - beim Eintritt in den Ruhestand sein Privatgirokonto beibehalten würde.

Gleichwohl vermögen diese Einwendungen der Beklagten nicht durchzugreifen. Die Tarifauslegung hat zwar - entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung - zunächst von dem Tarifwortlaut auszugehen. Dabei ist jedoch über den reinen Tarifwortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen mitzuberücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren



Niederschlag gefunden haben (vgl. die Urteile des Senats vom 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 - AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, und 9. Juli 1980 - 4 AZR 560/78 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Seeschifffahrt mit weiteren Nachweisen). Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen mitberücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und so nur bei Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhanges der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann (vgl. dazu Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II/1, § 18 V 3 S. 358 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Band II, § 69 III 2 S. 220 ff. sowie Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 397 und 399).

Verbleiben hingegen bei entsprechender Auswertung des Tarifwortlautes und des tariflichen Gesamtzusammenhanges als den stets und in erster Linie heranzuziehenden Auslegungskriterien im Einzelfalle noch Zweifel, so kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien auf weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages zurückgegriffen werden. Dabei gibt es jedoch für die Gerichte keine Bindung an eine bestimmte Reihenfolge bei der Heranziehung dieser weiteren Auslegungsmittel. Es gibt nämlich weder einen allgemeinen Erfahrungssatz, in welcher Weise die Tarifvertragsparteien jeweils den mit einer Tarifnorm verfolgten Sinn und Zweck zum Ausdruck bringen, noch gebietet die juristische Methodenlehre hier eine bestimmte Reihenfolge der Auslegungskriterien (vgl. dazu Reichel, TVG, § 1 Anm. 17, 18; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 402; Joachim, Anmerkung AP Nr. 9 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Entscheidend ist lediglich, daß zunächst und zwingend die am Tarifwortlaut orientierten Auslegungsmittel des Tarifwortlautes und des tariflichen Gesamtzusammenhanges zu berücksichtigen sind.

Dagegen ist die "Auffassung der beteiligten Berufskreise" kein selbständiges Auslegungskriterium, weil sie für sich allein über den Willen der Tarifvertragsparteien nichts aussagt und für sich



genommen zum Tarifrecht keinen Bezug hat. Hingegen kann die "Auffassung der beteiligten Berufskreise" von den Tarifvertragsparteien zum Gegenstand einer tariflichen Regelung gemacht werden. Dann ist sie bereits im Rahmen des Tarifwortlautes und des tariflichen Gesamtzusammenhanges nach den allgemeinen Grundsätzen zu berücksichtigen (vgl. auch BAG vom 7. Februar 1979 - 4 AZR 562/77 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk). Darüber hinaus kommt der Auffassung der beteiligten Berufskreise nur eine ergänzende und zur Bestätigung geeignete Funktion zu (vgl. die Urteile des Senats vom 8. Februar 1984 - 4 AZR 369/83 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, 18. November 1975 - 4 AZR 595/74 - AP Nr. 91 zu §§ 22, 23 BAT und 26. Mai 1976 - 4 AZR 240/75 - AP Nr. 92 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen).

Soweit von den zuvor dargelegten Grundsätzen das Urteil des Ersten Senats vom 26. April 1966 (BAG 18, 278, 282 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung) eine Abweichung enthält, wird diese aufgegeben. Das ist ohne Anfrage beim Ersten Senat möglich, da es sich dabei um Fragen des allgemeinen Tarifrechts handelt, für die der erkennende Vierte Senat allein zuständig ist.

Nach dem hiernach mitzuberücksichtigenden Sinn und Zweck der Normen des § 11 MTV, der sich jedenfalls hinreichend deutlich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt, hat die Beklagte die Pflicht, dem Kläger die eingeklagten Kontoführungsgrundgebühren zu erstatten. Einmal haben die Tarifvertragsparteien nämlich (von den Sonderfällen des § 11.2 Abs. 4 MTV abgesehen) allgemein und unausweichlich bargeldlose Lohn- und Gehaltszahlung vereinbart (§ 11.2 Abs. 1 MTV). Damit verpflichten sie zugleich den Arbeitnehmer zur Errichtung eines für die Zwecke der bargeldlosen Lohn- und Gehaltszahlung geeigneten Kontos bei einem Geldinstitut (das Abs. 2). Das aber ist notwendigerweise mit finanziellen Aufwendungen für den Arbeitnehmer verbunden. Das war den Tarifvertragsparteien auch geläufig, wie ihre weitere Regelung für die Tragung der Überweisungskosten in § 11.2 Abs. 3 MTV zeigt. Wenn aber bei dieser Sach- und Rechtslage die Tarifvertragsparteien im einzelnen in § 11.2 Abs. 3 MTV festgelegt haben, der Arbeitgeber habe die Gebühren "für die Überweisung der Bezüge" zu tragen, dann müssen, sofern sie von dem



vom Arbeitnehmer beauftragten Geldinstitut erhoben werden, dazu auch die Kontoführungsgrundgebühren gezahlt werden. Ihre Zahlung ist nämlich unumgängliche tatsächliche und rechtliche Voraussetzung dafür, daß der Arbeitnehmer sich bezüglich der Modalitäten der Lohn- bzw. Gehaltszahlung tarifgerecht verhalten und überhaupt in den Besitz seines Arbeitsentgelts gelangen kann.

Ferner bestimmen die Tarifvertragsparteien in § 11.2 Abs. 4 MTV, daß ausnahmsweise eine Barauszahlung bzw. Zahlung des Arbeitsentgelts durch Postbarscheck in Betracht kommt, wenn sich am Wohnort des Arbeitnehmers kein Geldinstitut befindet. Daraus ergibt sich, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien in allen anderen Fällen die Lohn- und Gehaltszahlung ausschließlich bargeldlos unter Einschaltung eines Geldinstituts erfolgen soll, womit auch der weitere tarifliche Gesamtzusammenhang für die Auslegung des Senats spricht.

Der Senat verkennt nicht, daß seine Beurteilung insofern unbefriedigend ist und den Eindruck der Ungerechtigkeit erzeugt, als vom Arbeitnehmer die Kontoführungsgrundgebühr seinem Geldinstitut über die Abwicklung der Lohn- und Gehaltszahlung hinaus auch insoweit geschuldet wird, als er sein Konto - bei der heutigen Verkehrsübung im Geld- und Kreditwesen zumeist sogar ganz überwiegend - für andere persönliche Zwecke verwendet. Aber auch diese praktische Erwägung kann vorliegend zu keinem anderen Ergebnis führen. Ihr hätten die Tarifvertragsparteien etwa dadurch Rechnung tragen können, daß sie, wie es in anderen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geschieht, der Beklagten einen pauschalen Anteil der Kontoführungsgrundgebühr der tarifunterworfenen Arbeitnehmer oder einen festbestimmten Geldbetrag auferlegten. Vorliegend muß es hingegen schon deswegen bei der Tragung der vollen Kontoführungsgrundgebühr durch die Beklagte bleiben, weil es an einer Regelung der dargestellten Art fehlt und im übrigen im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug gegeben werden muß, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. die Urteile des Senats vom 20. April 1983 - 4 AZR 497/80 - AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des



Gerichts vorgesehen, 9. März 1983 - 4 AZR 61/80 - AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung, ebenfalls zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, und 25. August 1982 - 4 AZR 1072/79 - AP Nr. 9 zu § 1 TVG Auslösung mit weiteren Nachweisen).

Eine praktisch brauchbare, nachvollziehbare Lösung ist aber nur in der Weise zu erreichen, daß die Kontoführungsgrundgebühr in vollem Umfange von der Beklagten zu tragen ist. Andernfalls müßte nämlich bei jedem einzelnen tarifunterworfenen Arbeitnehmer Monat für Monat überprüft werden, in welchem Verhältnis bei ihm die Inanspruchnahme seines Privatgirokontos einmal zu Zwecken der bargeldlosen Gehaltszahlung und zum anderen für seinen sonstigen privaten Giroverkehr steht, wobei sich durch das Bankgeheimnis im Einzelfalle auch noch zusätzliche Beweisschwierigkeiten ergeben könnten. Zwar wirkt sich die Beurteilung des Senats damit notwendigerweise zum Nachteil der Beklagten aus. Dennoch entspricht sie aber den Anforderungen allgemeiner Gerechtigkeit. Die bargeldlose Lohn- und Gehaltszahlung erfolgte nämlich zunächst gegen erheblichen Widerstand aus den Kreisen der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften. Sie ist auch notwendigerweise mit finanziellen Aufwendungen für den Arbeitnehmer verbunden, während sie in aller Regel für den Arbeitgeber eine Entlastung von Personal- und Sachkosten mit sich bringt.

Die weiteren demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Darauf, ob nach allgemeinem bürgerlichen Recht mit der Kontoführung verbundene Kosten von der Beklagten zu erstatten sind, kommt es schon deswegen nicht an, weil es hierzu eine gültige tarifliche Regelung gibt. Daher kommt es auch auf die Ausführungen der Revision der Beklagten zu § 270 BGB nicht an. Unerheblich ist auch der Hinweis der Beklagten darauf, daß es bei der Norddeutschen Landesbank und anderen Geldinstituten bei Tarifabschluß im Jahre 1978 noch keine Kontoführungsgrundgebühren gegeben hat. Entscheidend ist demgegenüber, daß auch diese Gebühr bei am Sinn und Zweck der Tarifnorm des § 11.2 Abs. 3 MTV orientierter Auslegung davon erfaßt wird.

Soweit sich demgegenüber die Beklagte auf die allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze vom Wegfall bzw. der Änderung der Geschäftsgrund-



lage beruft, kann sie auch damit nicht erfolgreich sein. Diese allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze können schon wegen des unmittelbar wirkenden normativen Charakters von Tarifverträgen auf die Bestimmungen der tariflichen Inhaltsnormen nicht ohne weiteres angewendet werden. Die tarifunterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber können nämlich - anders als die Parteien eines zivilrechtlichen Vertrages - in aller Regel nicht erkennen, von welcher "Geschäftsgrundlage" die Tarifvertragsparteien bei der Festlegung tariflicher Normen ausgegangen sind, so daß für sie auch meist nicht ersichtlich ist, ob und inwieweit eine Tarifnorm diesen Voraussetzungen noch, nur noch teilweise oder überhaupt nicht mehr entspricht. Zudem haben, wie schon das Arbeitsgericht mit Recht hervorhebt, die Tarifvertragsparteien dann, wenn nach Tarifabschluß Tatsachen eintreten, die sich im allgemeinen Zivilrecht als Wegfall oder Änderung der Geschäftsgrundlage darstellen, die Möglichkeit der Kündigung der Tarifverträge bzw. ihrer Anpassung an die veränderten tatsächlichen Verhältnisse (vgl. dazu die Urteile des Senats BAG 28, 260, 267 = AP Nr. 1 zu § 36 BAT und vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 512/81 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Anders als bei der Kontoführungsgrundgebühr vertritt das Landesarbeitsgericht die Auffassung, die vom Kläger miteingeklagte Kontoauszugsgebühr sei nicht von der Beklagten zu erstatten. Dazu hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, bei der Kontoauszugsgebühr handele es sich um eine Portoersatzgebühr. Auch die Selbstabholung der Auszüge durch den Bankkunden sei eine Form der "Übersendung von Auszügen". Für derartige Gebühren sei aber in § 11.2 Abs. 3 MTV die Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich ausgeschlossen worden.

Dieser Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen. Sie widerspricht schon dem Tarifwortlaut. Danach haben die Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt, daß die Beklagte "die Kosten der Übersendung von Auszügen" nicht zu tragen habe. Darunter sind nach dem insoweit klaren Wortlaut die Kosten zu verstehen, die dadurch entstehen, daß sich ein Bank- oder Sparkassenkunde, anstatt sie selbst bei Abwicklung seiner



sonstigen Geldgeschäfte am Schalter abzuholen, seine sein Privatgirokonto betreffenden Auszüge vom Geldinstitut an seine Anschrift durch die Post übersenden läßt. Die Selbstabholung der Auszüge, die in aller Regel von den Bank- und Sparkassenkunden praktiziert wird, kann aber weder im allgemeinen sprachlichen noch im tariflichen Sinne der "Übersendung von Auszügen" gleichgeachtet werden. Vielmehr schließen sich, wie die Revision des Klägers zutreffend bemerkt, Selbstabholung und Übersendung der Auszüge begrifflich gegenseitig aus, wobei der Senat berücksichtigt, daß es schon zur Zeit des Tarifabschlusses im Jahre 1978 sowohl die Selbstabholung der Auszüge durch den Kunden als auch die Übersendung an seine Anschrift durch die Geldinstitute gab, so daß insoweit von einer Änderung oder dem Wegfall der Geschäftsgrundlage überhaupt nicht die Rede sein kann.

Im übrigen muß auch in diesem Zusammenhang, wie der Kläger in seiner Revision und den ergänzenden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zutreffend zum Ausdruck gebracht hat, im zuvor dargelegten Rechtssinne der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung des § 11.2 Abs. 3 MTV über den bloßen Wortlaut hinaus mitberücksichtigt werden. Um seine Bezüge im Wege bargeldloser Gehaltszahlung erhalten zu können, mußte der Kläger ein Privatgirokonto errichten. Damit ist aber bei der heute üblichen Verfahrensweise im Bank- und Sparkassenwesen notwendigerweise auch die Erteilung von Auszügen verbunden, wobei es insoweit nicht darauf ankommt, ob sie vom Kunden selbst abgeholt oder ihm vom Geldinstitut durch die Post zugesandt werden. Girokonten ohne die Erteilung von Auszügen, von denen das Arbeitsgericht und die Revision der Beklagten sprechen, gibt es praktisch nicht. Sie wären auch mit einem zeitgemäßen Giroverkehr völlig unvereinbar, da beim Fehlen von Auszügen der Kunde seinen Kontostand nicht übersehen und deswegen niemals geldlich in der Weise frei disponieren könnte, wie es ihm durch ein Privatgirokonto ermöglicht werden soll. Demgegenüber kann die Beklagte auch nicht erfolgreich darauf verweisen, daß der tarifunterworfenene Arbeitnehmer von ihr eine Lohn- oder Gehaltsabrechnung erhalte. Diese sagt nämlich nichts darüber aus, ob der in ihr ausgewiesene Geldbetrag auch dem Konto des Arbeitnehmers zugeflossen ist. Darüber gibt ihm erst der Kontoauszug seiner Bank oder Sparkasse Aufschluß.



Indessen hat die Beklagte dem Kläger die Kontoauszugsgebühr nur insoweit zu erstatten, als sie die bargeldlose Gehaltszahlung durch die Beklagte an ihn betrifft. Dem entsprechen jeweils zwei Kontoauszugsgebühren für jede Überweisung der Beklagten an den Kläger. Jeweils eine Bankbuchung und ein Kontoauszug fallen nämlich dadurch an, daß der jeweilige Gehaltsbetrag des Klägers von der Norddeutschen Landesbank nach der Überweisung seinem Privatgirokonto gutgeschrieben wird. Dann aber bedarf es jedenfalls einer weiteren Buchung und damit auch der Erteilung eines weiteren Auszuges, damit der Kläger tatsächlich in den Besitz seines Gehaltes gelangt, wobei es gleichgültig ist, ob er von der Möglichkeit der Barauszahlung, der Verfügung im Scheckverkehr oder anderen Möglichkeiten im Giroverkehr Gebrauch macht. Unstreitig hat die Beklagte an den Kläger im Jahre 1980 20 Gehaltsüberweisungen durchgeführt. Dann aber hat sie ihm aus den dargelegten Rechtsgründen auch die Kontoauszugsgebühr für 40 Auszüge zu erstatten. Weitergehende derartige Ansprüche macht der Kläger auch nicht geltend.

Auch die hiergegen erhobenen Einwendungen der Beklagten greifen nicht durch. Zwar weist die Beklagte richtig darauf hin, daß sie jeweils ihre Zahlungspflicht gegenüber dem Kläger mit der Rechtswirkung des Erlöschens der Gehaltsforderung nach § 362 BGB erfüllt hat, sobald der betreffende Geldbetrag seinem Privatgirokonto bei der Norddeutschen Landesbank gutgeschrieben worden ist (vgl. Palandt/Heinrichs, BGB, 43. Aufl., § 362 Anm. 3 und Soergel/Siebert/Reimer Schmidt, BGB, 10. Aufl., § 362 Rz 4 mit weiteren Nachweisen). Das ändert jedoch nichts daran, daß die Beklagte gleichwohl dem Kläger auch eine zweite Kontoauszugsgebühr für jeden Fall der Überweisung von Gehaltsbeträgen zu erstatten hat. Auch die jeweils zweite Bankbuchung, die zur Erteilung eines weiteren Kontoauszuges führt, ist nämlich eine zwingende Folge der tariflich normierten bargeldlosen Gehaltszahlung. Ohne diese zweite Buchung und den mit ihr verbunden zweiten Kontoauszug kann nämlich der Arbeitnehmer nicht über das an ihn bargeldlos gezahlte Arbeitsentgelt verfügen. Das hat seinen Grund darin, daß die Einführung bargeldloser Lohn- und Gehaltszahlung zwingend zur Folge hat, daß sich im Gegensatz zur früheren Barauszahlung nunmehr der Zahlungsvorgang über einen auch rechtlich selbständigen Dritten, nämlich das Geld-



institut des jeweiligen Arbeitnehmers, abwickelt. Damit betrifft der jeweils erste Buchungsvorgang und der mit ihm verbundene Kontoauszug die Gehaltsüberweisung von der Beklagten an das jeweilige Geldinstitut, während der weitere zweite Buchungsvorgang und der mit ihm verbundene zweite Kontoauszug die alsdann erforderliche Verfügung des Arbeitnehmers über sein Arbeitsentgelt betreffen, ohne die der Arbeitnehmer seine Bezüge nicht für seine Lebensführung verwenden kann.

Auch auf Überzahlungen des Klägers kann sich die Beklagte nicht berufen. Entgegen ihrer Meinung hat sie nämlich aus den zuvor dargestellten Rechtsgründen für jeden Fall einer bargeldlosen Gehaltszahlung auch die Buchungsgebühren des Klägers zu tragen. Wie die Kontoführungsgrundgebühr und, soweit sie die bargeldlose Gehaltszahlung betrifft, auch die Kontoauszugsgebühr ist nämlich auch die Buchungsgebühr untrennbar mit der Teilnahme des Klägers am Privatgiroverkehr verbunden, an dem er sich beteiligen muß, um eine tarifgerechte Zahlung seiner Bezüge zu ermöglichen. Daher hat die Beklagte auch die Buchungsgebühren des Klägers nicht rechtsgrundlos erstattet. Es bestehen daher auch insoweit keine Aufrechnungs- oder Verrechnungsprobleme.

Schließlich kann die Beklagte auch nicht verlangen, daß sich der Kläger die ihm von der Norddeutschen Landesbank gewährten drei monatlichen Freibuchungen zu ihren Gunsten anrechnen läßt. Zwar könnten es allgemeine Gerechtigkeitserwägungen und auch der Gesamthalt von § 11 MTV nahelegen, der Beklagten diesen Rechtsvorteil zukommen zu lassen. Dagegen bestehen jedoch durchgreifende tatsächliche und rechtliche Bedenken. Die Freibeträge sind nämlich Gegenstand und Folge der zwischen dem Kläger und seinem Geldinstitut bestehenden vertragsrechtlichen Beziehung, die ihrerseits eine entsprechende Verwendungsbeschränkung zu Gunsten eines Dritten nicht vorsieht. Nach der entsprechenden amtlichen Auskunft der Norddeutschen Landesbank gewährt diese im übrigen den Rechtsvorteil dreier monatlicher Freibuchungen keineswegs nur Arbeitnehmern, sondern jedem Inhaber eines bei ihr begründeten Privatgirokontos. Auch die anzuwendenden tariflichen Bestimmungen lassen nicht den Schluß zu, der Kläger müsse etwaige Freiposten, die ihm sein Geldinstitut gewährt, seinem Arbeitgeber zukommen lassen.



Der Hinweis der Revision der Beklagten und ihre erläuternden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zur Treuepflicht des Arbeitnehmers können ebenfalls zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung führen. Zwar ist der Arbeitnehmer danach gehalten, die Interessen seines Arbeitgebers nach besten Kräften wahrzunehmen und alles zu unterlassen, was dem zuwiderläuft (vgl. Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 37 I, S. 242 und Staudinger/Nipperdey/Mohnen, BGB, 11. Aufl., Rz 161 - 162 mit weiteren Nachweisen). Ohne einen Anhaltspunkt im Arbeitsvertrag der Parteien, im Tarifwerk und den Vereinbarungen zwischen dem Kläger und seinem Geldinstitut kann daraus jedoch nicht ohne weiteres gefolgert werden, daß der Arbeitnehmer verpflichtet ist, ihm gewährte Freibuchungen seinem Arbeitgeber zugutekommen zu lassen. Entgegen der Meinung der Beklagten kann diese Rechtsfolge auch nicht aus § 254 BGB hergeleitet werden. Diese Vorschrift ist vorliegend schon deswegen nicht anwendbar, weil keine Schadenersatzansprüche oder ihnen vergleichbare Forderungen streitbefangen sind.

Schließlich würde die Realisierung der Rechtsauffassung der Beklagten zu unüberwindlichen praktischen Schwierigkeiten führen. Schon der vorliegende Prozeß hat nämlich erwiesen, daß seitens der Beklagten keineswegs an ihre Arbeitnehmer jeweils nur einmal im Monat eine Lohn- oder Gehaltszahlung auf bargeldlosem Wege erfolgt, so daß es mit großem Verwaltungsaufwand verbunden wäre, bei jedem einzelnen Arbeitnehmer jeweils festzustellen, ob und wieviele Freibuchungen Berücksichtigung zu finden haben. Hinzu kommt die unterschiedliche Praxis bei der großen Zahl von Kreditinstituten, bei denen die Arbeitnehmer der Beklagten Kunden sind. Daher hat die Beklagte auch selbst entgegen der von ihr im vorliegenden Prozeß vertretenen Rechtsauffassung bei ihrer Lohn- und Gehaltszahlungspraxis die ihnen von ihren Geldinstituten gewährten Freiposten der Arbeitnehmer nicht berücksichtigt und von entsprechenden Abzügen abgesehen. Da die Beklagte aber selbst Tarifvertragspartei ist, hat sich damit mit ihrer Billigung auch eine entsprechende tarifliche Übung eingebürgert (vgl. das Urteil des Senats BAG 40, 67, 72 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifliche Übung mit weiteren Nachweisen), die jedenfalls ergänzend bei der Tarifauslegung mitberücksichtigt werden kann.



Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte nach
§ 91 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Pfister

Lehmann



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)